

**kandidatuppsats i offentlig förvaltning HT11**

Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet

Anders Gunnarsson

Erik Andersson

Handledare: Nazem Tahvilzadeh

# **Tjänstemännen och mångfalden**

**En studie av inställning till mångfald inom Göteborgs stads  
förvaltning**

<b>1 INLEDNING .....</b>	<b>4</b>
1.1 TJÄNSTEMÄNNENS VÄRDERINGAR OCH DEMOKRATIN .....	4
1.2 TJÄNSTEMÄN OCH DET MÅNGFALDSAMHÄLLET .....	6
1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR .....	7
1.4 DISPOSITION .....	7
<b>2 TEORI.....</b>	<b>9</b>
2.1 TIDIGARE FORSKNING OCH TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER .....	9
2.1.3 Stadsdelsförvaltningar.....	10
2.1.4 Lewis forskning .....	12
2.1.5 Mångfaldsbarometern .....	13
<b>3 METOD .....</b>	<b>15</b>
3.1 VAL .....	15
3.1.1 Personliga intervjuer eller enkätundersökning? .....	16
3.1.2 Enkätdistribution för maximerande av svarsfrekvensen.....	17
3.2 MATERIAL .....	18
3.2.1 Enkäten.....	18
3.3 AVGRÄNSNINGAR .....	19
3.4 DISKUSSION AV AVGRÄNSNINGAR, GENOMFÖRANDE OCH METOD .....	20
3.4 BESKRIVNING AV URVALET .....	21
3.5 SVARSFREKVENSS .....	23
<b>4 UNDERSÖKNINGEN.....</b>	<b>25</b>
4.1 GENOMFÖRANDE .....	25
4.2 SAMMANSTÄLLNING JÄMFÖRELSE.....	26
4.2.1 Globala positiva attityder.....	27
4.2.2 Globala negativa attityder.....	28
4.2.3 Positiva attityder till mångfalden i förhållande till arbetet.....	29
4.2.4 Negativa attityder till mångfalden i förhållande till arbetet.....	30
4.2.5 Negativa attityder till mångfalden i förhållande till bostaden .....	31
4.2.6 Negativa attityder till mångfalden i förhållande till kulturen.....	32
4.2.7 Negativa attityder till mångfalden, sammanfattningsjämförelse.....	33
<b>5 ANALYS OCH RESULTAT.....</b>	<b>34</b>
5.1 URVALET .....	34
5.1.1 Anställd kontra arbetssökande .....	35
5.1.2 Åldersintervall.....	35
5.1.3 Kvinnor kontra män.....	36
5.1.4 Högutbildad kontra lågutbildad .....	36
5.1.5 Samma stad och arbetsgivare.....	37
5.3 SLUTSATSER .....	37
5.4 VIDARE FORSKNING INOM OMRÅDET .....	38
<b>REFERENSLISTA:.....</b>	<b>39</b>

# 1 Inledning

## 1.1 Tjänstemännens värderingar och demokratin

Vilken betydelse har tjänstemännens värderingar i den offentliga politiken? Den klassiska bilden av en byråkrat och tjänsteman härstammar från Max Webers idéer från början av 1900-talet. Enligt Webers idealmodell finns en tydlig gräns mellan politiker och tjänsteman och hierarkin är stark. Tjänstemannen verkställer endast de beslut politikern har fattat, rationellt, reglerat och opartiskt. Det är politikern med sin starka övertygelse och sitt engagemang som fattar besluten. Det är fortfarande denna bild av byråkratin som ses som ideal och enligt svensk lags objektivitetsprincip (RF 1:9) skall inte offentliga tjänstemän låta personliga preferenser och åsikter påverka deras beslutsfattande, men gränsen mellan politiker och tjänsteman är i praktiken långt ifrån så tydlig. Skillnaderna blir mindre och mindre ju högre upp i hierarkin man kommer (Ehn, 1998:1f). Om den svenska byråkratin hade fungerat enligt den weberianska idealmodellen hade det självklart varit av ringa intresse att undersöka tjänstemännens personliga åsikter, då de i det fallet endast fungerat som politikernas förlängda arm. Karin Bartholdsson menar att för att politiker skall kunna genomföra sin politik på effektivt och adekvat sätt har det alltid krävts, och kommer alltid att krävas, hjälp i form av offentligt anställda. Det har existerat administrativa anställningar i Sverige i flera sekler men från början endast inom staten. När kommunernas ansvar och makt ökade behövdes administrativ personal även där (Siverbo 2007:446f). I en statlig offentlig utredning från 1968 (SOU 1968:47) definieras förvaltningen som *"ett instrument för att förverkliga folkstyrets intentioner"*, vilket resulterar i att de styrande politikernas förtroende är beroende av förvaltningens kompetens att verkställa politikernas beslut. Resultatet är följaktligen att maktfördelningen mellan politiker och tjänstemän inte är lika tydlig (Ehn, 1998:121). I regeringsformen 1:1 står det att *"all offentlig makt utgår från folket [...] och förverkligas genom ett representativt och parlamentariskt statsskick och kommunalt självstyre"* och i 1:7 att *"beslutanderätten i kommunerna utövas av valda församlingar."* Utifrån Sveriges lagstiftning borde det således vara ointressant att diskutera tjänstemännens åsikter då dessa endast verkställer politikernas beslut.

Nazem Tahvilzadeh menar i sin avhandling *"representativ byråkrati"* att offentliga administratörer snarare har ett handlingsutrymme för egen tolkning i sitt yrkesutövande än agerar som opartiska verktyg för politiker. Tahvilzadeh menar att *"de värderingar som offentliga administratörer har och företräder kan [...] i hög grad påverka det politiska systemets verksamhet"* (Tahvilzadeh 2012:14f). Offentligt anställdas handlingsutrymme grundas inte bara i att då de arbetar i en politisk sfär per definition arbetar med politik. De har även möjlighet att påverka normer och hur resurser fördelas i samhället (Tahvilzadeh 2012:18). Tjänstemännen är ansvariga för att implementera politikens beslut, vilka ofta är allmänt formulerade och utifrån dessa skapa mer specifika regler. De är dessutom fler och politikerna är beroende av dessas sakkunskap. I detta finns det utrymme för att tjänstemännens egna åsikter skall spela roll (Tahvilzadeh 2012:19). Utefter detta resonemang har tjänstemännens resonemang en stor betydelse för den offentliga politiken. Även Örjan Högberg problematiserar i inledningen i sin avhandling *"Maktlösa makthavare - En studie om kommunalt chefskap"*, över att tjänstemän besitter makt på bekostnad av politikerna. (Högberg 2007:1ff). Högberg belyser med ett antal citat, vilka rör både EU-, landstings- och kommunnivå, hur politiker känner sig maktlösa. Ett av dessa citat, som Högberg hämtat från *"SKL, Politiskt styrning och demokrati i kommunerna"*, belyser problematiken.

*"I praxis upplever många förtroendevalda att tjänstemännen har en stor makt. Fritidspolitiker kan känna sig maktlösa när tjänstemän initierar frågor, utreder handlingsalternativ och presenterar färdiga förslag till beslut. Ledamöter och ersättare i fullmäktige och nämnder riskerar att förlora det politiska initiativet."*

Utgångspunkten för denna uppsats är att tidigare studier visar på att tjänstemännen, åtminstone i någon mån, påverkar de politiska besluten utefter egna åsikter och värderingar. Vad de offentliga tjänstemännen tycker och tänker är därför betydelsefullt för offentliga verksamheter och därmed också politiken. Frågan vi vill lyfta i denna uppsats är *vilka* värderingar tjänstemän har i olika politiska sakfrågor.

## 1.2 Tjänstemän och det mångkulturella samhället

Att alla människor har ett likavärde och att ingen skall bli diskriminerad på grund av till exempel kön, religion, ursprung, hudfärg eller politisk uppfattning är en av demokratins grundläggande principer. FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna tar upp allas rätt till "rättigheterna" i artikel 2 och allas skydd mot diskriminering i artikel 7. I den svenska lagstiftningen finns en motsvarande paragraf i regeringsformen, i första kapitlets andra paragraf, vilken även innefattar att:

*Det allmänna skall motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan omständighet som gäller den enskilde som person.*

Den svenska grundlagen går ytterligare ett steg med den följande meningen:

*Etniska, språkliga och religiösa minoriteters möjligheter att behålla och utveckla ett eget kultur- och samhällsliv bör främjas.*

W. E. B. Du Bois, sociolog och grundare av en sociologi om ras och rasrelationer menade redan i början av 1900-talet att ras skulle vara 1900-talets största problem (Hjerm, Peterson et al 2007:11). 2010 röstade svenska folket in det högerpopulistiska och rasistiska partiet Sverigedemokraterna (internet 1) i den svenska riksdagen och liknande partier finns representerade runt om i de europeiska parlamenten. Du Bois förutsägelse har med andra ord inte fått någon lösning över 100 år senare. I dagens Europa använder vi oss dock inte av ordet ras utan istället etnicitet, ett ord som härstammar från det grekiska ordet, *ethnics*, och under antiken användes som "utanförstående människor" eller "kulturella främlingar" (Hjerm, Peterson et al 2007:15f). Begreppet etnicitet, på det sätt som det används idag, blev en del av forskningen först under 60 och 70-talet. Begreppet användes bland annat för att förklara frihetsrörelser i kolonier vilket av naturliga skäl numer inte är lika relevant. Idag används begreppet som ett sätt att visa relationer mellan majoritet och minoritet på ett socialt och kulturellt plan, en skillnad mellan "oss" och "de andra". När "de andras" kultur ses som något oföränderligt och föråldrat kan resultatet bli att vi i Sverige ser på vår kultur som modernare och högre stående. Konsekvensen av detta kan resultera att fokus flyttas från sociala förhållanden till kulturella traditioner och exkludering på arbetsmarknaden. (Hjerm, Peterson

et al 2007:18ff)

Att rasistiska världsbilder och ideologier har växt sig starkare genom bland annat politiska rörelser och partier är en av demokratins stora utmaningar. Ett brett opinionsstöd för dessa partier skapar med demokratiskt legitima medel en politik som medvetet diskriminerar utpekade grupper och därmed urholkar principer som det demokratiska styrelseskicket bygger på. Dessutom kan en utbredd rasism i samhället mobilisera andra krafter för att med illegitima medel undergräva demokratiska principer. En av dessa krafter är demokratins tjänstemän vars värderingar i hög grad påverkar den offentliga politikens utfall (Lipsky 1980). Men frågan är: vilken inställning och attityd har dessa tjänstemän till det mångkulturella samhället?

### 1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med den här undersökningen är att öka kunskapen och förståelsen för offentliga tjänstemäns värderingar rörande frågor om integration, invandring och mångfald. Detta kommer vi att göra genom att undersöka tjänstemäns värderingar från Göteborgs stadsdelsförvaltningar i ljuset av den nationella undersökningen Mångfaldsbarometern. De frågeställningar som styr denna studie är:

*Vilka attityder har offentliga tjänstemän till invandring, mångfald och det mångkulturella samhället? Vi vill även undersöka om det finns några eventuella diskrepanser mellan befolkningens och tjänstemännens värderingar kring invandring, mångfald och det mångkulturella samhället.*

### 1.4 Disposition

Uppsatsen inleds med en bakgrund och presentation av tjänstemannarollen samt beskrivningar av stadsdelsförvaltningar och stadsdelsnämnder och hur dessa gestaltar sig i Göteborg. Här specificeras även syfte och frågeställning. Kapitel 2 börjar med en redogörelse för tidigare forskning liknande vår, dels med fokus på tjänstemannarollen och dels med fokus på mångfald och fördomar. Vidare diskuteras mångfaldsbegreppet och tjänstemannarollen. Kapitel 3 fortsätter med metodologiska utgångspunkter så som användandet av

webbenkätundersökning, stadsförvaltningar och jämförelsen med mångfaldsbarometern och avslutas med avgränsningar för uppsatsen och svarsfrekvensdiskussion. Genomförandet av undersökningen och en beskrivning av denna framställs i kapitel 4. Jämförelser med mångfaldsbarometern redovisas. I kapitel 5 görs en kort beskrivning av urvalet och de resultat som erhållits och vad de kan bero på diskuteras. Detta följs av slutsatser och egna reflektioner samt uppslag till vidare studier.

## 2 Teori

I detta stycke behandlas tidigare forskning som tangerar vårt valda område. Vi går även igenom de teoretiska utgångspunkter som stödjer ett genomförande av vår studie.

### 2.1 Tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter

Peter Ehn har i sin avhandling *"Maktens Administratörer"* i kapitlet, *"Världen utanför förvaltningen – tjänstemännens samhällssyn"* (1998) undersökt tjänstemäns åsikter i höger/vänster frågor, jämlikhet och samtidsproblem. Vår undersökning kommer att skilja sig från denna, främst genom att vi endast fokuserar på frågor som rör mångfald men även för att vårt undersökningsmaterial är tjänstemän på kommunal nivå och inte som i Ehns, statlig. Lewis studie (1990) rör framförallt en svarsgrupp i Nordamerika men också frågor som går utanför endast mångfaldsområdet. Mångfaldsbarometern, vilken vi använder som frågeunderlag, tangerar naturligtvis vår undersökning men vår har ett syfte att undersöka en specifik del av mångfaldsbarometerns svarsgrupp för jämförelse.

I vår studie riktar vi oss mot kommunala tjänstemän. Sveriges kommuner arbetar i huvudsak med barnomsorg, utbildning samt stöd för äldre. Dessa uppgifter utgör tre fjärdedelar av hela den kommunala budgeten. Utöver dessa delar tillkommer till exempel infrastruktur, fritid och kultur samt individ- och familjeomsorg. Mycket av de kommunala verksamheterna är kvinnodominerade yrkesområden och 79 procent av de som sysselsätts av kommuner är kvinnor (Montin 2002:37).

Tahvilzadeh menar att ledande kommunala administratörer är en typ av tjänstemän med hög grad av policyskapande arbetsuppgifter och inflytande (2012:25). De arbetar ofta nära politikerna och är experter inom sina respektive områden. Detta gör deras arbete extra känsligt för egna värderingar och vad Tahvilzadeh betecknar som *"det administrativa handlingsutrymmet"*.



Anders Gunnarsson

Idag är de kommunala tjänstemännen långt fler än deras styrande politiker vilket ger ännu ett övertag i eventuella intressekonflikter.

Norell delar i sin bok "*De kommunala administratörerna*" in den kommunala administratören i fem kategorier. Först menar Norell att *beredaren* kommer. Tjänstemän med beteckningen sekreterare är ofta i denna kategori, till exempel kommunsekreterare eller utredningssekreterare. Beredarens uppgifter består till största delen av att utreda och planera innan de formella besluten fattas. Beredaren har i sin yrkesroll kontakter med allt ifrån medborgare till politiker. Styrningen anses snarast komma från lagar, praxis och professionella normer. Nästa administratörskategori är *företrädaren*. Här finner vi institutionschefer såsom rektorer och enhetschefer för äldreboenden. Kontakterna sker inom den egna förvaltningen och företrädar kommunen mot sina anställda. Direktiv från tjänstemän och praxis anses vara viktig styrning. *Allmänadministratören* kan ses som en sammanslagning av de tidigare två och tjänstemän med ansvar för ekonomisk förvaltning är vanliga i denna kategori. Allmänadministratören har allsidiga kontakter men arbetar inte lika nära politiken som toppadministratören. *Toppadministratören* är vanligtvis förvaltningschefen. Rollen har mestadels externa kontakter och de är de som anser sig mest styrda av politiska faktorer. *Tillämparen* är den som utför rutinuppgifterna. Här finner man till exempel kuratorer och tekniker. Denna kategori har till största delen kontakt med medborgare i kommunen.

Både Norell och Tahvilzadeh talar om "*den representativa byråkratin*". Norell menar att tjänstemännens handlingar styrs av personlig bakgrund och erfarenhet. Med detta i åtanke blir deras handlingsutrymme viktigt att studera. Förr tenderade synen på arbetsuppgifterna vara mer uppdelad så att det fanns en tydligare gräns mellan politikens beslutsfattande och tjänstemännens utförande. En modernare syn menar dock att dessa delar flutit in i varandra och problemformulering och beredningen av ärenden har fått en mer avgörande roll och således även blivit en större maktfaktor (Norell 1989:18-22).

### 2.1.3 Stadsdelsförvaltningar

I Göteborg finns då vår undersökning genomförs 21 stadsdelsnämnder. Varje stadsdelsnämnd består av 17 personer, elva ledamöterna och sex ersättare. Dessa är fritidspolitiker och utses

av kommunfullmäktige. Utnämningarna är politiska och de områden de ansvarar för är bland annat förskola, grundskola och äldreomsorg. Stadsdelsförvaltningarna är underställda stadsdelsnämnderna (internet 2). Stadsdelsförvaltningarna i Göteborg är uppdelade efter stadsdelsnämnderna och det finns således lika många. Deras uppgift är att verkställa de beslut som politikerna i stadsdelsnämnderna tagit. Utöver detta bereder de ärenden samt kommer med egna förslag som politikerna skall ta ställning till. De områden som förvaltningarna ansvarar för är bibliotek, förskola, grundskola, individ- och familjeomsorg, fritidsverksamhet samt social omsorg för funktionshindrade och äldre (internet 3).

1980 trädde Lokalorganslagen (lag 1978:408) i kraft, vilken gav kommunerna möjlighet att decentralisera beslut till lokala nämnder i olika sektorer inom kommunen. Till en början kallades dessa nämnder för kommundelsnämnder, men då det framförallt används i storstäderna förekommer beteckningen stadsdelsnämnder mest frekvent. Lagen var ett resultat av de problem som uppstått efter 70-talets kommunsammanslagningar. Politikernas makt hade minskat på bekostnad av tjänstemännens och partierna fick problem med rekrytering av nya medlemmar (Montin, 2002:155).

Det fanns fyra bidragande orsaker till lokalorganslagen: demokrati, effektivitet, lokal anpassning samt för att skapa förtroende för politiken. Då 70-talets kommunsammanslagningar hade lett till att politikernas makt hade minskat på bekostnad av tjänstemännens ville man nu öka antalet förtroendevalda för att därmed öka den politiska styrningen och således även demokratin. Dessutom hoppades man att ökat antal politiker skulle resultera i att dessa skulle närma sig kommunmedlemmarna och att möjligheter för kommunmedlemmarna att närma sig de lokala politiker som representerar dem skulle öka. Partierna hade under 70-talet haft problem med att rekrytera medlemmar; en förhoppning var även att denna trend skulle brytas och att de lokala partiorganisationerna skulle stimuleras. Effektivitet skulle skapas genom möjlighet att anpassa olika resurser till varandra, att komma närmare tjänstemännen på förvaltningen och då få en bättre insyn samt kontroll. Politikerna flyttades närmare den verksamhet man arbetade med och för. Detta skulle leda till att de då kunde anpassa sig bättre till de lokala behov och problem som fanns inom deras sektor.

Anders Gunnarsson

Att öka förtroendet för politiker hos allmänheten var också en viktig anledning till den decentralisering som genomfördes. Man ville skapa större förståelse och samband och dessutom skillnader mellan lokala beslut och övergripande beslut. Tanken var att detta skulle skapas genom gemenskap och samarbete mellan kommunmedlemmarna (Montin 2002:155f).

Till en början hade "lokalorganslagen" visst genomslag, drygt 20 kommuner hade i mitten av 80-talet helt eller delvis infört kommundelsnämnder. Idag har dock de flesta avvecklats. Landets tre största kommuner, Stockholm, Göteborg och Malmö, använder sig fortfarande av stadsdelsnämnder.

#### 2.1.4 Lewis forskning

Gregory B. Lewis har i sin artikel "In search of the Machiavellian Milquetoasts: Comparing Attitudes of Bureaucrats and Ordinary People" (Lewis 1990:220-227) jämfört amerikanska tjänstemäns åsikter med den amerikanska allmänhetens. Undersökning berör allt från åsikter rörande huruvida staten skall öka sina utgifter till om tjänstemän "*lever sina liv i tyst desperation*". Av de tio slutsatser Lewis drar menar vi att tre av dessa är i hög grad relevanta för vår studie.

Lewis menar att tjänstemän i USA är mer positivt inställda till svartas rättigheter än allmänheten och har en större acceptans för mångfald generellt. Exempelvis är 26 % av den amerikanska allmänheten för en lagstiftning mot blandäktenskap<sup>1</sup> mellan etniciteter medan motsvarande siffra är 17 % bland tjänstemännen samt 11 % av de högre tjänstemännen. (Ibid: 225) På fem av sex punkter är tjänstemännen mer positiva till integration än allmänheten. Det är endast rörande kvotering som den amerikanska allmänheten är mer positiv, och det är då marginellt. 25 % mot 24 % hos tjänstemännen generellt och 23 % hos de högre tjänstemännen. Detta är ingen större överraskning då tjänstemännen generellt sett är mindre positiva till lagar som inskränker den personliga friheten (Ibid: 222). Detta bör vara en indikation på att även de svenska tjänstemännen bör ha en mer positiv inställning till mångfald än det folk de representerar.

Amerikanska tjänstemän är religiösa i samma utsträckning som allmänheten. De går i kyrkan i samma utsträckning, ber, anser att deras tro är stark och tillhör en bokstavstroende kyrka

---

<sup>1</sup> Egen översättning av "favors laws against interracial marriage"

likaså. Det enda som skiljer sig är att högre tjänstemän i mindre utsträckning tillhör ”bokstavstroende” kyrkor 25 % mot 32 %. (Ibid: 223). Enligt Lewis undersökning finns det således ingenting som tyder på att du som tjänsteman i mindre utsträckning är religiös.

Noterbart är att även tjänstemännen i något mindre utsträckning vill ha ”hårdare tag” gentemot brottslingar (Ibid: 223). Påståendet från mångfaldsbarometern ”*Alla invandrare som begår brott i Sverige bör tvingas lämna landet*” bör således mötas med skepsis från tjänstemännen.

Sammanfattningsvis stödjer Lewis undersökning en hypotes om att tjänstemän borde vara mer positivt inställda till mångfald än allmänheten. Undersökningen är relativt gammal, 18 år, men även här menar vi att även om opinionens uppfattning har ändrats så borde siffrornas relationer till varandra vara liknande. Oss veterligen är det endast Lewis som bedrivit just den här typen av undersökning.

### **2.1.5 Mångfaldsbarometern**

Vi använder oss av en huvudsaklig källa som indikator för den svenska befolkningens inställning till mångfald. Mångfaldsbarometern inleddes år 2005 av sociologiska institutionen, Uppsala universitet och har sedan dess vuxit till en mycket uppmärksammar årlig undersökning som har stöd från FAS, Forskningsrådet för Arbetsliv och Socialvetenskap. Mångfaldsbarometern är en rikstäckande panelbaserad attitydundersökning och handhas av professor Orlando Mella samt docent Irving Palm. Deras mål med undersökningen är att bidra till mångfaldsdiskussionen i landet genom att varje år publicera svenska folkets åsikter i frågorna från årets undersökning och jämföra årets resultat med tidigare års. I 2008 års upplaga deltog 805 individer i undersökningen (Mella & Palm, 2008:2).

Anledningen till att vi använt oss av mångfaldsbarometern i vår undersökning är för att det är en erkänd frågeenkät som genomförts i flera år där människors åsikter är det som undersöks vilket passar väl in på vår studie. Detta gör att vi kan jämföra våra resultat med svenska folkets resultat över tid vilket gör att våra resultat blir relevanta på ett helt annat sätt än om vi själva skulle skapat en enkät och därefter gett våra synpunkter på svaren. Vi har dock varit

tvungna att genomföra en del förändringar för att den skall fungera i vår undersökning på ett bra sätt. I detta avsnitt kommer vi att förklara och motivera de förändringar vi gjort och varför vi inte gjort fler än dessa. I och med att mångfaldsbarometerns enkätundersökning lämnar åt respondenten själv att definiera vad han/hon innefattar i begreppet invandrare gör vi detsamma.

Svenska akademins ordlista (Svenska Akademien, 2006:597) definierar begreppet mångfald som "mängd av enheter". När begreppet används inom politiken idag är det inte mängd som ligger i botten utan snarare ord som olikhet och skillnader. Charles Westin menar i sin bok *"Mångfald som vision och praktik"* att mångfald både fått en deskriptiv och en normativ innebörd, *"ordet säger något om hur det samhälleliga tillståndet faktiskt är men också hur det bör vara, bör ordnas eller bör organiseras"*. Westin menar vidare att det normativa mångfaldsbegreppet på individnivå betyder att personen besitter respekt för människans personliga integritet, jämlikhet och rättvisa (Westin, 2001:12f).

Mångfaldsbarometern definierar inte hur de förhåller sig till begreppet mångfald utan låter respondenterna själva förhålla sig till begreppet. På samma sätt definieras inte begreppet "invandrare" vidare i barometern. Den svarande får lägga in sina egna värderingar. Då vi i vår studie använder ordet mångfald menar vi närmast den normativa innebörden för både ett samhälle och för individer som ordet innehar. Här är det samexistens mellan etniciteter och kulturer samt en proportionerligt rättvis fördelning inom samhällsstrukturen av olika etniciteter som stämmer bäst in. Inom äldre ideologier finns inte mångfald med i någon större utsträckning då ordet är relativt nytt inom politiska diskussioner. Mångfald har dock tagits upp på allvar inom svensk politik numera, begreppet är ett centralt mål för riksdagspolitiken (Westin, 2001:13). Då begreppet ej definieras vidare i mångfaldsbarometern finner vi att begreppet i vår studie bäst beskrivs utifrån dessa utgångspunkter.

## 3 Metod

### 3.1 Val

Vi kommer här att behandla och motivera vårt val av en kvantitativ webbenkätundersökning, användandet av mångfaldsbarometerns frågor, samt vilka alternativ till vår valda metod som skulle kunna varit aktuella. Vi går även nedan igenom urvalet och svarsfrekvensen. Det finns många sätt att undersöka människors attityder. Vi har valt en kvantitativ metod. Vad vi lägger vikt vid i vår studie är frekvenserna, vilket innebär hur många som anser sig kunna identifiera sig med ett svar i förhållande till hur många som anser sig kunna identifiera sig med ett annat. Detta för att med statistik sedan kunna se mönster i faktorer som tycks påverka svarspersonerna inom målgruppens svar. Självklart står det klart att man kan få fram en mer nyanserad bild, och en djupare förståelse hos svarspersonerna med hjälp av personliga samtal, men man förlorar andra dimensioner i studien. Vi går nedan igenom fler anledningar till varför den kvantitativa enkätundersökningen passade bättre i vårt fall än en mer kvalitativ metod, till exempel genom att arbeta med personliga intervjuer eller i fokusgruppsintervjuer. Vi har i vår studie vissa problem som gör att det blir svårt för oss att generalisera, till exempel faktumet att alla svarande kommer från samma stad och arbetsgivare. Vi går senare igenom de problem vi funnit och redogör mer ingående för hur dessa påverkar våra resultat.

Det är viktigt att skilja på informantundersökningar och respondentundersökningar. Vid informantundersökningar utgår man ifrån att intervjuobjektet besitter information om hur verkligheten är, vid till exempel en viss händelse. Forskaren använder svarspersonerna vid en sådan undersökning som vittnen eller sanningssägare och här finns ingen mening med att upprepa samma fråga till flera svarspersoner (Esaiasson et al, 2007:257f).

Vi har i vår undersökning inte för avsikt att finna sanningar av detta slag. Vi är intresserade av svarspersonernas attityder inom ett specifikt område, vilket i vårt fall är mångfald. Respondentundersökningen är därför den som passar vårt syfte. Här ställs samma frågor till alla svarspersoner i undersökningen för att erhålla möjligheten att kunna jämföra vad de tycker och tänker i en fråga. Därefter handlar det om att finna och kartlägga mönster i

svarspersonernas attityder och försöka finna möjliga förklaringar till deras inställningar (Esaiasson et al, 2007:258).

### **3.1.1 Personliga intervjuer eller enkätundersökning?**

Då man skall genomföra en frågeundersökning finns det två huvudsakliga typer att välja mellan: intervjuundersökningar med muntlig kommunikation eller enkätundersökningar med skriftlig kommunikation. Det finns fördelar och nackdelar med båda metoderna och man måste ta ställning till vilken som tjänar undersökningssyftena bäst. Esaiasson et al tar i sin bok "Metodpraktikan" upp några grundläggande faktorer som är essentiella i valet av frågeundersökningsmetod (Esaiasson et al, 2007:262ff).

Det första vi bör beakta är kostnaderna för undersökningen. Om undersökningen är omfattande kan personliga intervjuer bli väldigt dyra i både tid och reskostnader, i vår undersökning framförallt i tid. Då vi genomför en undersökning med relativt många svarspersoner lämpar sig enkätundersökningen bäst. Svarsfrekvensen blir normalt sett 75-80 procent vid personliga intervjuer att jämföra med 60-65 procents svarsfrekvens vid enkätundersökningen. Detta är viktigt att ha i åtanke då man påbörjar sin enkätundersökning eftersom man måste räkna med bortfallet från början. Vi har i vår undersökning försökt att minimera bortfallet genom att ta personlig kontakt med chefen för varje undersökt stadsdelsförvaltning för att på så sätt aktualisera vår undersökning inifrån varje avdelning och på så sätt skapa en extra anledning att svara.

Antalet frågor man kan ställa skiftar mellan de olika teknikerna. Esaiasson et al menar att en telefonintervju inte bör vara mer än 10-15 min medan man kan hålla en personlig intervju i mer än en timme. Enkätundersökningar fungerar här som ett mellanting mellan de båda. Dock bör man beakta att bortfallet ökar med antalet frågor då svarsobjekten ser det som för besvärligt att svara på dem alla. Detta gör att man bör lägga extra arbete på att göra frågor och utformning tilltalande om man vill ställa flertalet frågor. Vi har här ansett att frågorna i mångfaldsbarometern är enkelt och tydligt formulerade och tilltalande i sin utformning vilket gör att deras antal inte borde avskräcka objektet att svara. De är även tillräckligt enkelt ställda

Anders Gunnarsson

i sin skrivna form för att man inte skall behöva någon vidare muntlig förklaring för att förstå hur man skall svara på dem.

Vid personliga intervjuer ges forskaren en överlägsen kontroll över svarssituationen i jämförelse med telefonintervjuer och framförallt enkätundersökningar. Vi anser dock inte detta vara av så stor vikt vid vår undersökning då vi framförallt undersöker attitydfrågor som inte på något sätt är av kunskapskaraktär och därför i grunden saknar ”rätt och fel”-svar. Här anser vi det vara viktigare att de svarande får känna sig helt och hållet anonyma i sin svarssituation för att det inte skall uppstå oönskade intervju effekter. Vissa av frågorna kanske kan ge svar som skulle kunna ses som politiskt inkorrekta och därför få intervjuobjektet att medvetet dölja sin egentliga attityd i frågan till förmån för ett svar som kan anses vara det man ”borde” svara (Esaiasson et al 2007:262-269).

### **3.1.2 Enkät distribution för maximerande av svarsfrekvensen**

Vi kommer nedan, under material, att gå igenom frågorna i enkätundersökningen mer ingående samt de förändringar vi ansåg vara behövliga för att få den att passa våra svarsobjekt på ett mer adekvat sätt. Då vi hade skapat vår enkät var det viktigt att få den distribuerad på ett sätt som gjorde att svarspersonerna lade ner 15 minuter av sin arbetsdag för att svara på den. Detta kan tyckas trivialt men undersökningen står och faller med att man kan presentera den på ett seriöst och förtroendeingivande sätt, speciellt när det handlar om ämnen som kan vara känsliga. Då man skickar ut en enkätundersökning via vanlig post är det brukligt att använda sig av ett så kallat följebrev. Då vi i vår undersökning använder oss av en webbaserad enkät valde vi att skicka ut ett e-mail ihop med distribuerandet av adressen till enkäten. Esaiasson et al (2007:268) menar att det är fyra typer av information som är betydelsefulla i ett brev av denna typ och som vi ansåg vara viktiga att ta med i vårt ”följemail”.

Det första som bör vara med är en presentation av undersökningen samt vem som är ansvarig för den och vilka som valts ut som undersökningsobjekt. Det andra som bör vara med är att lägga vikt vid att deltagan är essentiell för undersökningen och även på förhand tacka för svarspersonens tid och medverkan. Här är också viktigt att garantera svarspersonens anonymitet i undersökningen. Därefter är det viktigt att beskriva hur undersökningen kommer



att gå till rent praktiskt och slutligen presentera kontaktuppgifter rörande hur man når de ansvariga för undersökningen om frågor uppstår.

Slutligen är en viktig del av svarsfrekvensmaximeringen påminnelser. Vi fick en mycket bra respons på den första spridningen av vår enkät och stod därför inte och föll med hur många vi lyckades övertala genom påminnelser. Vi använde istället påminnelsen för att rikta fokus på den grupp av förvaltare vi ansåg vara underrepresenterad i våra svar, vilket var verksamhetscheferna. Detta berodde antagligen på att vi varit för otydliga med att specificera vilka som skulle omfattas av enkätens spridning i vårt initialutskick. Vi hade inte resurser nog i genomförandet av undersökningen att kunna använda oss av någon belöning för deras medverkan, men då belöningar kan ge andra oönskade effekter, förutom höga administrationskostnader, såsom mindre kvalitativa svar ansåg vi inte detta vara till vår nackdel (Esaiasson et al, 2007:269f).

## **3.2 Material**

Materialet i vår undersökning består av vårt egenhändigt insamlade material samt av de resultat som utskick av mångfaldsbarometern givit tidigare då Uppsala universitet genomfört den med svenska folket som målgrupp. Insamlandet av materialet till vår undersökning har som tidigare nämnts genomförts med hjälp av en webbaserad enkät.

### **3.2.1 Enkäten**

De förändringar vi infört i mångfaldsbarometern är på grund av vårt val av målgrupp och vår önskan att kunna jämföra delar inom den. Vi har medvetet ansträngt oss för att förändra så lite som möjligt av den grundläggande undersökningen, och hellre, då vi ansåg att en förändring var påkallad, lägga till en fråga än att ta bort en redan existerande.

Den första förändring som var påkallad var att ta bort frågan om man bodde i en storstad eller inte då vi bara riktar oss till personer i Göteborg. Vissa av svarspersonerna kan naturligtvis bo utanför Göteborg och pendla till sitt arbete men vi ansåg dels att detta gör att de måste bo i direkt anslutning till staden, dels att det gjorde att de tillbringade tillräckligt mycket tid i det område där de arbetar. Därefter valde vi att ta bort de frågor som rörde sysselsättning ur undersökningen. Detta för att vi endast riktar undersökningen till personer som vi vet vad de

Anders Gunnarsson

arbetar med. Frågor som ”vilket yrke har du?” och frågor rörande om man är arbetslös eller pensionär och vilken månadsinkomst man har blir överflödiga, med tanke på vår relativt homogena målgrupp och efter våra tilläggsfrågor inom området som specificerar svarspersonens arbete på ett mer tydligt sätt.

Då vår undersökning riktar sig till anställda inom stadsdelsförvaltningar i Göteborg, och vår önskan var att kunna jämföra olika delar inom denna grupp med åsikter i stort, men även till viss del med varandra, var vi tvungna att kunna kategorisera dessa genom att lägga till frågor rörande deras arbete. Den första frågan vi ansåg vara av vikt vid senare jämförelser var vilken stadsdelsförvaltning personen arbetar inom. Därefter lade vi till frågorna inom vilket verksamhetsområde man arbetar och vilken yrkestitel man har inom förvaltningen. Slutligen lade vi även till frågan om man innehar en chefsroll eller en mellanchefsroll. Med dessa tillägg fann vi att vi hade grupperat våra svarspersoner på ett sätt som skulle möjliggöra de jämförelser som skulle ligga till grund för våra senare analyser.

### 3.3 Avgränsningar

När man skall genomföra undersökningar likt vår är det viktigt att inte ta sig vatten över huvudet. Hybris kan resultera i att man får ett resultat som inte säger någonting om väldigt mycket istället för att erhålla ett resultat som gör det motsatta.

Vi valde att begränsa oss till offentligt anställda bara inom stadsdelsförvaltningar i Göteborg. Göteborg som stad fyllde våra syften väl då det är en av Sveriges mer bostadssegregerade<sup>2</sup> städer (Andersson, Bråmås, Hogdal, 2009:6). Detta för att täcka in alla samhällsklasser vilket med en snävare avgränsning hade kunnat bli problematiskt. Genom att fokusera endast på en stadsdelsförvaltning hade det blivit än svårare att dra några generaliserande slutsatser och respondentgruppen hade blivit för homogen. Det är även en av Sveriges största städer vilket ger oss ett större antal individer.

---

<sup>2</sup> Med boendesegregation utgår vi här ifrån Andersson, Bråmås, Hogdals definition av begreppet. Med stadens stora bostadssegregation menas här Göteborgs ensidiga bostadsområden. Mer än hälften av bostadsområdena i regionen består till 90 procent av bara en upplåtelseform (2009).

Användandet av mångfaldsbarometern blir i sig en avgränsning, då denna ligger till grund för vår enkät. Dessutom begränsar denna möjlighet för jämförelser.

### **3.4 Diskussion av avgränsningar, genomförande och metod**

Genomförandet av vår undersökning har under arbetets gång drabbats av en del problem vilket i förlängningen lett till validitetsproblem. Det största får anses vara distribueringen av vår undersökning. Det har, med vår metod, varit omöjligt för oss att kontrollera hur den distribuerats vidare och var vår inbjudan att delta i undersökningen hamnat. Detta faktum har lett till en svarsfrekvens som är väldigt liten. En svarsfrekvens är enligt Esaiasson et al svåracceptabel om den befinner sig mellan 45-50 procent och mer normal om den befinner sig mellan 60-65 procent (2007:269). Då vår samlade svarsfrekvens är 1,4 procent är den för låg för att representativiteten för målgruppen skall anses god<sup>3</sup>.

Då sättet vi använder oss av för att sprida vår enkät till svarspersonerna, det vill säga webbenkät utan koder, inte omöjliggör på något sätt att den sprids till orätta händer, uppstår även här naturligtvis ett validitetsproblem. På samma sätt kan enkäten teoretiskt sett användas för att lämna falska uppgifter i någon annan stadsdels namn. Vi har förlitat oss starkt på att incitamenten för ”oinbjudna svarspersoner” skulle vara så små att detta problem inte skulle uppstå. Detta gör naturligtvis inte att vi helt kan bortse från risken att det kan ha förekommit.

Då vi i vår analys av resultaten inte vill utesluta att svarspersonernas åsikter i enkätfrågorna kan färgas beroende på om, och var, du jobbar så kan det vara viktigt att veta hur länge du har jobbat på din arbetsplats. En extra tillagd variabel i webbenkäten med frågan ”hur länge har du arbetat vid din stadsdelsförvaltning” hade kunnat hjälpa oss sortera bort de som just fått anställningen och därför inte kan anses vara lika färgade av sitt arbete som de som varit anställda en längre tid. Det är dock viktigt att få alla åsikter då man måste anse de nyare anställda vara lika viktiga i beslutsprocesser som de som har varit där längre.

---

<sup>3</sup> Alternativ uträkning ger en svarsfrekvens på 10,8%

### 3.4 Beskrivning av urvalet

**Typ av undersökning:** attitydundersökning genom webbenkät

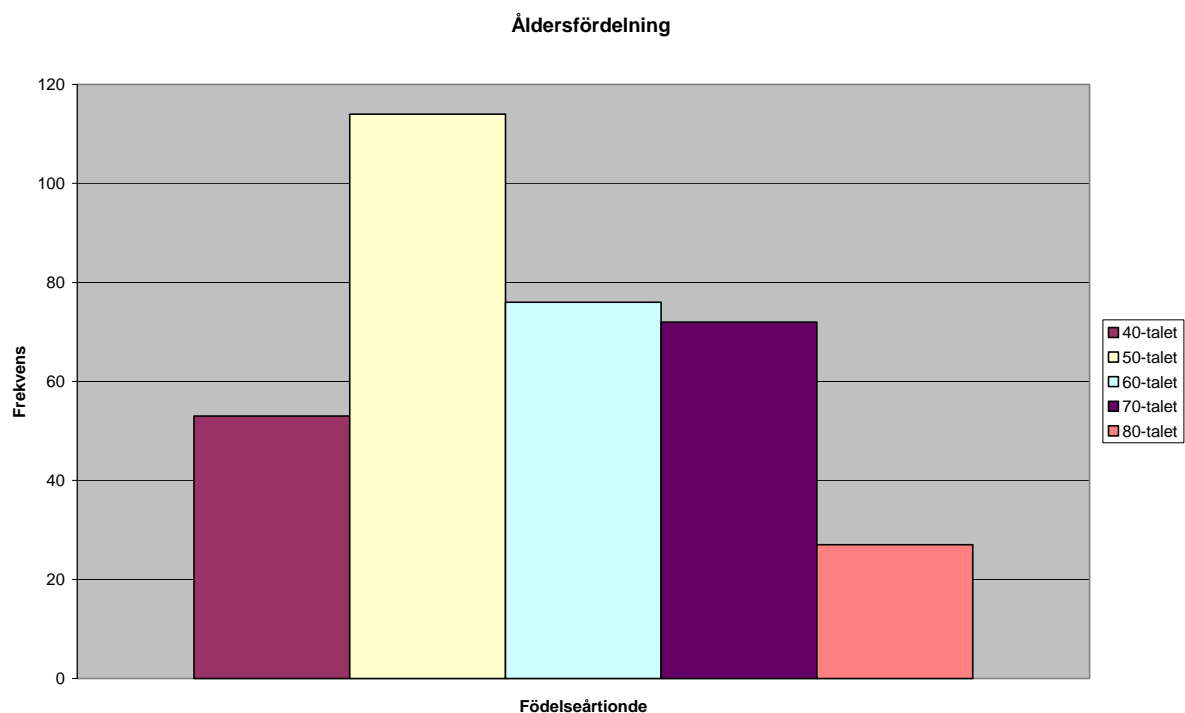
**År och månad:** maj-juni 2009

**Urvalet:** 359 individer

Åldersintervallet är 40-talister till 80-talister med en viss överrepresentation av 50-talister.

Bland de som svarat att de har mycket dåliga erfarenheter av att studera eller arbeta ihop med någon med invandrarbakgrund finns inget samband med ålder.

#### Diagram 1



*Kommentar: Svarsfördelning på frågan, "I vilket årtionde är du född".*

Urvalet har en stark överrepresentation av kvinnor (80,2%)

**Figur 1**

	<b>Frekvens</b>	<b>Procent</b>
Kvinna	288	80,2
Man	71	19,8
Total	359	100

*Kommentar: av de svarande 359 personerna så är 288 kvinnor och 71 män, vilket utgör en procentuell skillnad om 80,2 mot 19,8 procent.*

Utbildningsstrukturen visar en stark överrepresentation av individer med högskole- eller universitetsutbildning.

**Figur 2**

	<b>Frekvens</b>	<b>Procent</b>
Examen från högskola eller universitet	264	73,5
Flickskola/Realexamen	3	0,8
Folkhögskola	3	0,8
Folkskola/Enhetsskola/Grundskola	4	1,1
Minst treårigt gymnasium	25	7,0
Studerat vid högskola/universitet	43	12,0
Tvåårigt gymnasium/fackskola	17	4,7
Total	359	100

*Kommentar: av de svarande 359 personerna så är den största delen utbildade med examen från högskola eller universitet.*

12,3% av urvalet består av personer födda i ett annat land.

	Frekvens	Procent
Annat land i Afrika	1	0,3
Annat land i Asien	1	0,3
Annat land i Europa	27	7,5
Annat land i Latinamerika	2	0,6
Mellanöstern	9	2,5
Sverige	315	87,7
Övrigt	4	1,2
Total	359	100

*Kommentar: av de svarande 359 personerna så är den största delen födda i Sverige (ungefär lika stor andel som i mångfaldsbarometerns resultat).*

### 3.5 Svarsfrekvens

Svarsfrekvensen är mycket låg. Vi har sänt inbjudan samt påminnelser för webbenkäten till en central adress i varje stadsdelsförvaltning samt till varje enskild förvaltningschef och därigenom spridit den genom att de fått distribuera den ut till de som ingår i förvaltningen. På detta sätt är den möjliga summan respondenter inte nödvändigtvis samma som den reella summan respondenter (beroende på hur denna distribuering fungerat) men det finns inget sätt för oss att, i efterhand, vara säkra på hur många som fått ta del av undersökningen. Vi har därför utgått ifrån att alla inom varje stadsdelsförvaltning har fått inbjudan att delta och räknat ut vår svarsfrekvens utifrån det. Esaiasson et al tar dock upp exempel på studier som visar på att en liten svarsfrekvens i vissa fall kan ge mer korrekt miniatyrkopia av populationen, ”*det finns till och med studier som visar att opinionsundersökningar med ett mycket stort bortfall är bättre på att förutsäga hur det skall gå i ett kommande val än undersökningar med relativt hög svarsfrekvens (Visser m fl 1996; Krosnick 1999)*” (2007:213). I skuggan av detta anser vi vår undersöknings resultat relevanta att beakta, om inte annat som en indikator.

Svarande	Möjliga respondenter	Svarsfrekvens
359	25 987	0,0138146 (1,4 %)

Här är också viktigt att poängtera att vi i vår undersökning riktar oss till tjänstemän. Tahvilzadeh använder i sin undersökning begreppet tjänstemän synonymt med offentliga administratörer, byråkrater och ämbetsmän (2012:30). Vi riktade oss således, likt Tahvilzadeh ej heller gör i sin avhandling, inte till offentligt anställda som inte besitter en position med beredande/verkställande uppgifter såsom till exempel vaktmästare eller servicepersonal. En granskning av vårt undersökningsurval visar att en mycket liten del av vårt urval utgörs av anställda som inte skulle kunna räknas till tjänstemän. Skulle vi ta hänsyn till detta i vår uträkning av svarsfrekvensen skulle det ge oss en mycket mindre summa möjliga respondenter vilket också skulle resultera i en betydligt högre svarsfrekvens.

Då vi fann att vår svarsfrekvens var så låg nivå beroende på våra problem att avgränsa, och därmed med säkerhet, bestämma vilka som tilldelats enkäten ansåg vi det ändå vara av intresse för studien att undersöka hur stor svarsfrekvens vi hade erhållit om vi hade avgränsat oss enligt definitionen av tjänstemän ovan. Vid kontakt med Göteborgs stads stadsledningskontor fann vi att det år 2009 arbetade 3879 personer som kunde anses matcha denna definition och också vara möjliga svarande inom stadsdelsförvaltningarna. Denna siffra hade istället givit oss en svarsfrekvens på 10,8 procent vilket får anses vara betydligt starkare. Vi kan dock inte, enligt förklaring ovan, utesluta att fler tilldelats enkäten.

## 4 Undersökningen

I detta avsnitt redovisas resultat av undersökningen. Inledningsvis presenteras hur undersökningen är genomförd, detta följs av en presentation av urvalet och sedan resultatet med jämförelser med mångfaldsbarometern. Slutligen redovisas svarsfrekvensen samt en diskussion om denna.

### 4.1 Genomförande

Vi kommer nu att beskriva genomförandet av vår enkätundersökning. Sammanfattningsvis skulle man kunna säga att vårt urval blev mer homogent än vad vi hade förväntat oss och definitivt mer homogent än vad Sveriges befolkning i stort är, vilket naturligtvis var mer förväntat då undersökningen genomfördes mot en specificerad grupp.

Vi valde i vår jämförelse att koncentrera oss på några utvalda frågeområden ur mångfaldsbarometern. Dessa frågor var samma som givits mest utrymme i den ursprungliga undersökningen och de var även frågor som var tacksamma att jämföra både över tid och att ställa mot våra resultat.

Dessa frågeområden var:

- Globala attityder till mångfald, bestående av attitydfrågor mestadels med övergripande koppling till migration
- Attityder till mångfald inom arbetslivet, mångfaldsfrågor kopplade till arbetsplatsen
- Attityder till mångfalden i förhållande till bostaden, mångfaldsfrågor kopplade till hemmet
- Attityder till mångfalden i förhållande till kulturen, frågor med koppling till kultur

Inom dessa frågekategorier har Mella och Palm valt att dela upp frågorna i negativa och positiva attityder till mångfald i de fall de ansett detta möjligt och relevant i förhållande till vilka frågor som ställts inom området. Vi har valt att följa deras uppdelning och endast



jämföra där de ansett att jämförelsen varit viktig och tillämplig. Efter detta har svaren grupperats och diagram har framställts för att få en enkel och snabb överblick och uppfattning. Slutligen har varje område sammanfattats med ett medelvärde för att på ett ännu enklare sätt kunna skapa sig en helhetssyn. Vi valde att gruppera och ställa upp diagrammen på precis samma sätt med undantaget att vi nu integrerade våra egna resultat från vår enkät i den grafiska överblicken. Vi fick på detta sätt en bra bild för att enkelt jämföra de frågor som vi koncentrerat oss på och på ett tydligt sätt kunna presentera resultatet.

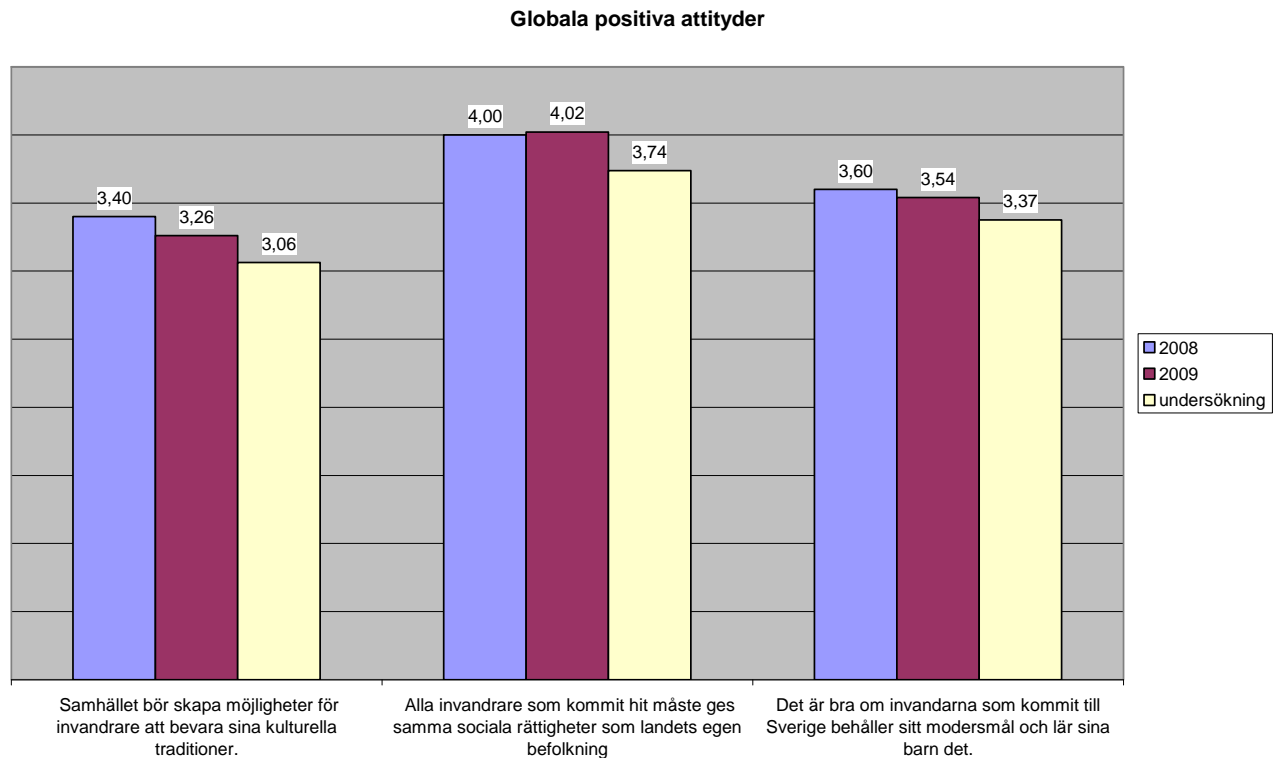
Vår undersökning skapades som webbenkät. Vi förde in frågorna från mångfaldsbarometern med de förändringar vi ansett vår undersökning krävde. Efter webbenkäten var sammanställd började vi titta på hur spridningen av den skulle implementeras i staden. Vi valde att sända ut en inbjudan att delta genom mail innehållande en länk till undersökningen till varje stadsdelsförvaltning i Göteborg. Detta var ett alternativ som medförde en hel del problem vilka vi kommer att behandla under analyskapitlet, det var dock även ett snabbt sätt att nå ut till så många som möjligt. Efter att vi väntat två veckor sände vi ut ett påminnelsemail för att på så sätt öka svarsfrekvensen.

Svarsfrekvenser räknades ut och svaren grupperades efter tidigare beskriven modell, och diagram för att lättare kunna jämföra svar mot varandra sammanställdes.

## **4.2 Sammanställning jämförelser**

Nedan redovisas de diagram som sammanställts utifrån svaren vi erhållit genom vår enkätundersökning. I diagrammen finns även 2008 och 2009 års resultat från Mella och Palms mångfaldsbarometer med som referens att jämföra med. 2008 års mångfaldsbarometer har blå färg, 2009 års mångfaldsbarometer har lila och vår undersökning har en vit stapel.

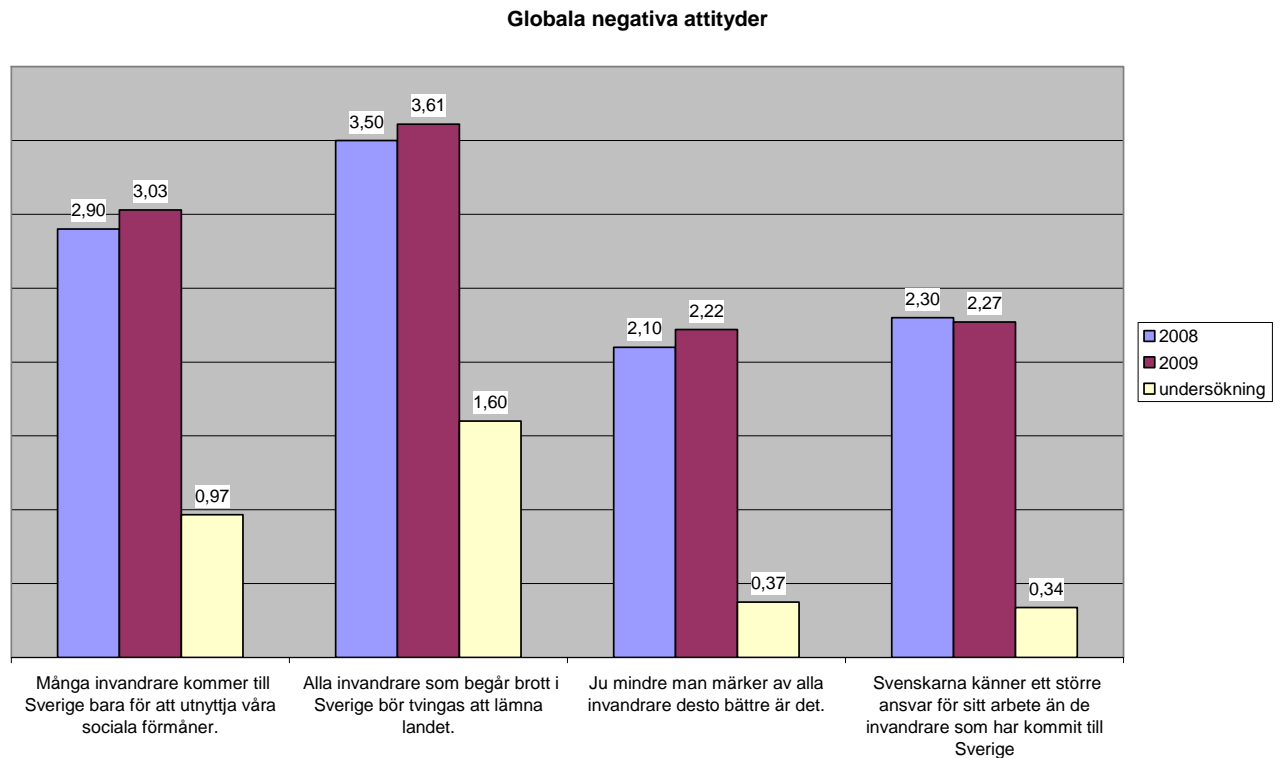
#### 4.2.1 Globala positiva attityder



**Diagram 2** visar ”positiva globala attityder” där 5 innebär ”instämmer helt” och 1 ”tar helt avstånd”<sup>4</sup>. Mångfaldsbarometerns resultat visar att svenskarna i allmänhet visar upp en mer positiv attityd än tjänstemännen i vår undersökning, om än marginell. Skillnaden är som störst vid påståendet ”Alla invandrare som kommit hit måste ges samma sociala rättigheter som landets egen befolkning” där skillnaden är 0,28 och som minst vid påståendet ”Det är bra om invandarna som kommit till Sverige behåller sitt modersmål och lär sina barn det” där skillnaden är 0,17. Noterbart är att tjänstemännen varken instämmer eller tar avstånd till påståendet att ”Samhället bör skapa möjligheter för invandrare att bevara sina kulturella traditioner.”

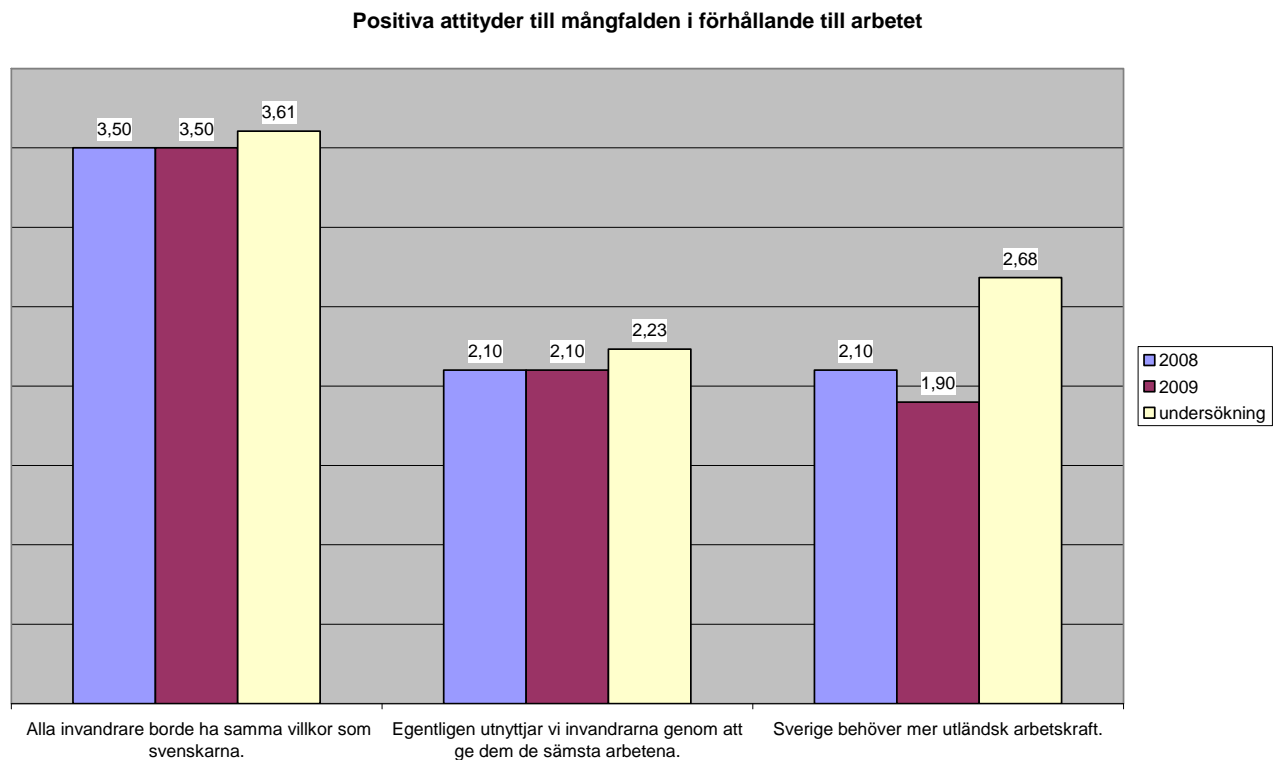
<sup>4</sup> I attitydområdet globala attityder (positiva och negativa) har vi valt att förlägga skalan mellan 1 och 5 istället för senare områdets skalor som sträcker sig mellan 0 och 4. Detta har ingen praktisk betydelse och motiveringen är för att underlätta jämförelse, då mångfaldsbarometern valt att göra på detta sätt.

#### 4.2.2 Globala negativa attityder



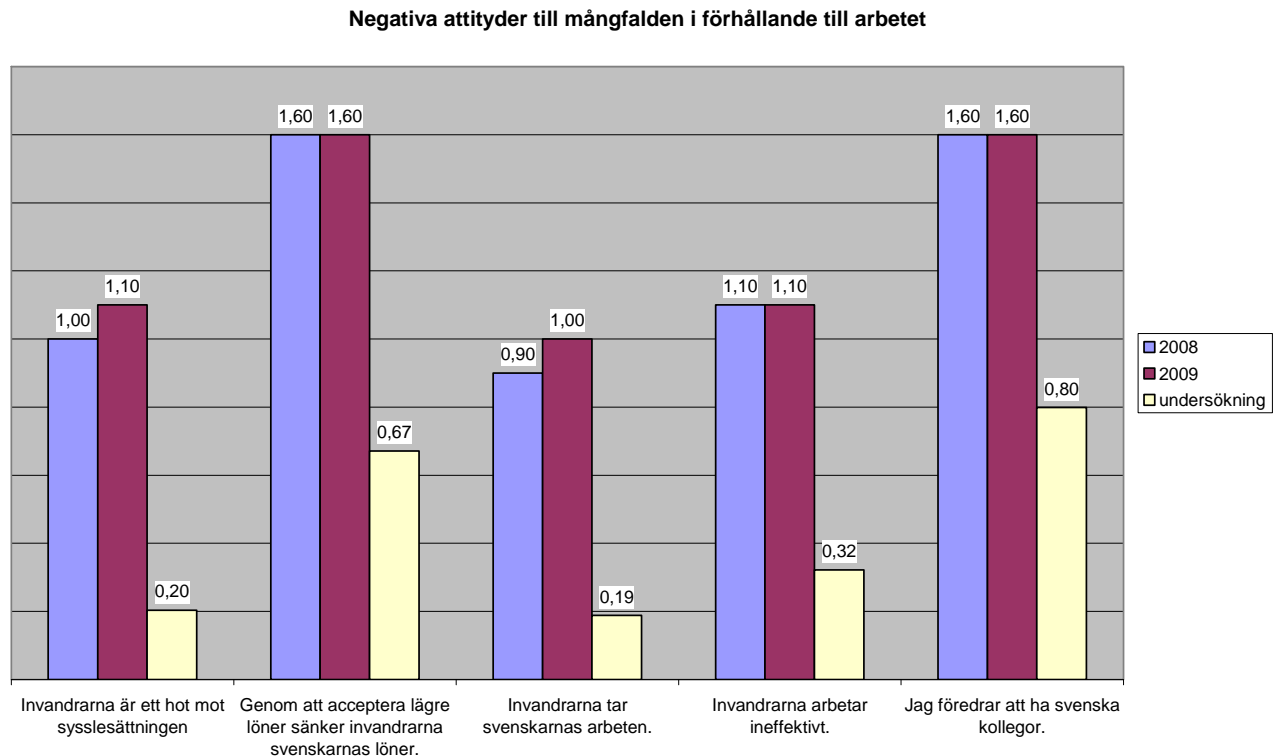
**Diagram 3** visar ”negativa globala attityder” där 5 innebär ”instämmer helt” och 1 ”tar helt avstånd”. I detta i diagram uppvisas en stor skillnad mellan tjänstemännen och Svenskarna i allmänhet. Där mångfaldsbarometern redovisar två avståndstaganden, ett varken eller och ett försiktigt instämmande tar tjänstemännen tydligt avstånd från samtliga negativa attityder. Det är dock, precis som för svenskarna i allmänhet, påståendet ” Alla invandrare som begår brott i Sverige bör tvingas att lämna landet” som får störst gehör.

#### 4.2.3 Positiva attityder till mångfalden i förhållande till arbetet



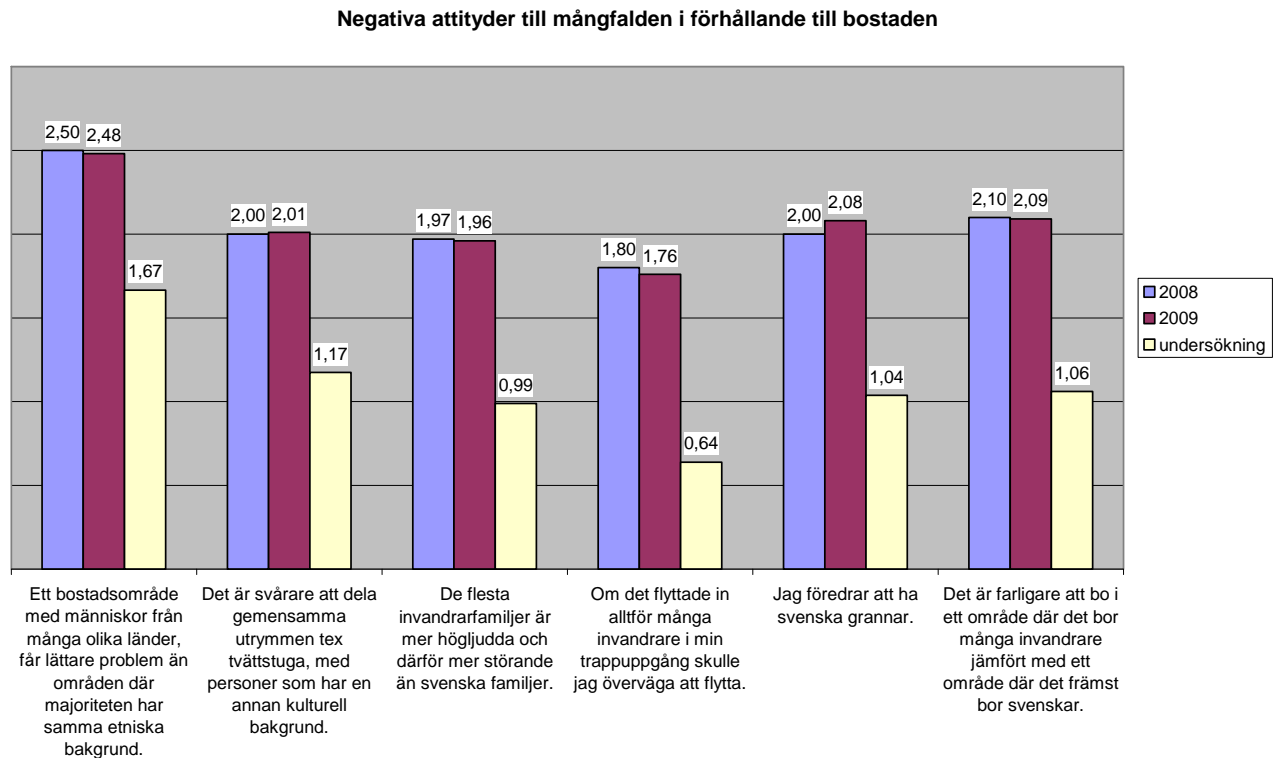
**Diagram 4** visar ”positiva attityder i förhållande till arbetet” där 4 innebär ”instämmer helt” och 0 ”tar helt avstånd”. Här uppvisas inga större skillnader mellan de två undersökningarna, tjänstemännen instämmer marginellt mer än svenska allmänheten. Värt att notera är dock där skillnaden är som störst, ”Sverige behöver mer utländsk arbetskraft”, påståendet som i mångfaldsbarometern har tappat 0,2 enheter mellan 2008 och 2009. Minskningen menar Mella och Palm ”kan tyda på en växande insikt om svårigheterna på arbetsmarknaden” (2009:21).

#### 4.2.4 Negativa attityder till mångfalden i förhållande till arbetet



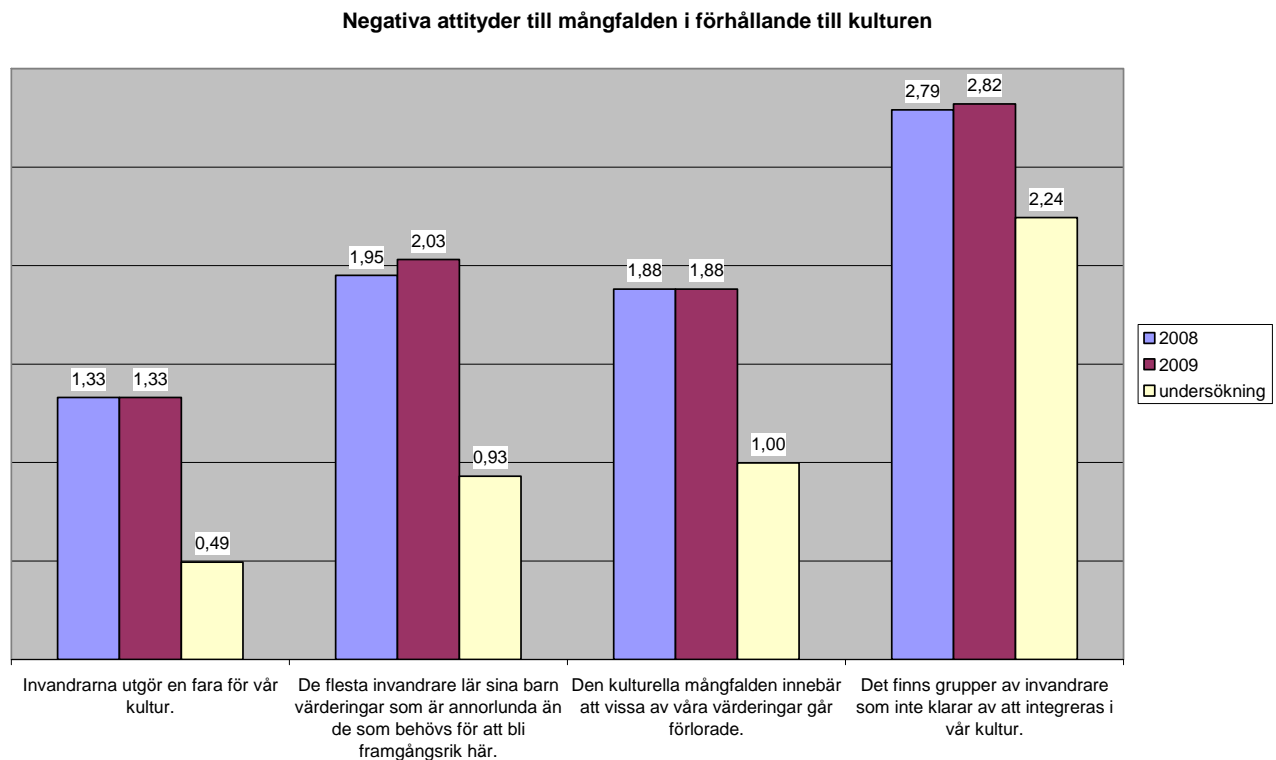
**Diagram 5** visar ”negativa attityder i förhållande till arbetet” där 4 innebär ”instämmer helt” och 0 ”tar helt avstånd”. Mångfaldsbarometern visar tre resultat runt 1, ”tar delvis avstånd”. De två påståendena ”jag föredrar att ha svenska kollegor” och ”genom att acceptera lägre löner sänker invandrarna svenskarnas löner” närmar sig värdet 2 det vill säga ”varken instämmer eller tar avstånd”. I vår undersökning har respondenterna en betydligt mer avståndstagande attityd, tre av fem resultat hamnar i kategorin tar helt avstånd. Det är dock de två ovannämnda påståendena som även här skiljer sig från de övriga, men här närmar de sig snarare värdet 1, ”tar delvis avstånd”.

#### 4.2.5 Negativa attityder till mångfalden i förhållande till bostaden



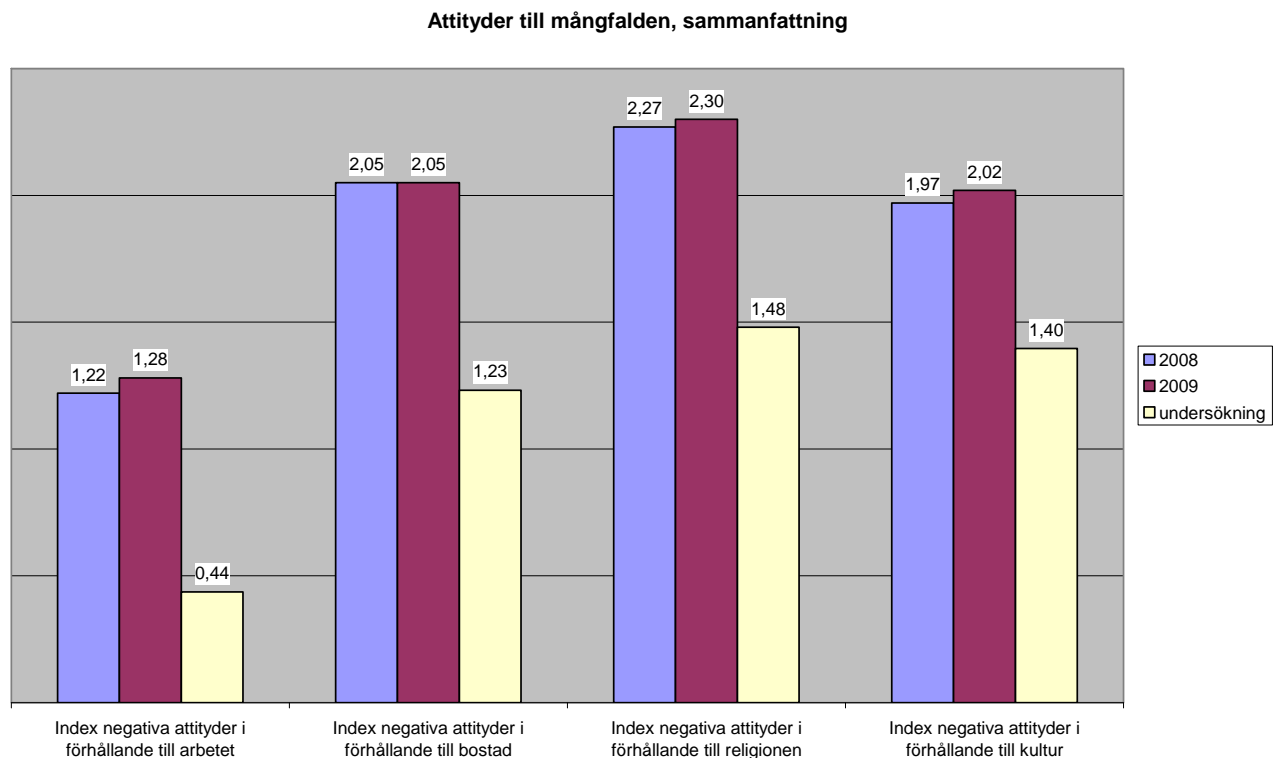
**Diagram 6** visar ”negativa attityder i förhållande till bostaden” där 4 innebär ”instämmer helt” och 0 ”tar helt avstånd”. Mångfaldsbarometerens svar rör sig runt 2, ”tar delvis avstånd”, med den mest instämmande nivån vid påståendet ”Ett bostadsområde med människor från många olika länder, får lättare problem än områden där majoriteten har samma etniska bakgrund”, 2,48. Den mest avståndstagande rör ”Om det flyttade in alltför många invandrare i min trappuppgång skulle jag överväga att flytta” 1,76. Våra respondenters medeltal är cirka 1,0 enheter under vid alla frågor inom detta område. Noterbart är att det är samma frågor som får högst respektive lägst värde både i de båda åren för mångfaldsbarometern och i vår undersökning.

#### 4.2.6 Negativa attityder till mångfalden i förhållande till kulturen



**Diagram 7** visar "negativa attityder i förhållande till kulturen" där 4 betyder instämmer helt och 0 "tar helt avstånd". Våra respondenter har en betydligt mer avståndstagande attityd än respondenterna i mångfaldsbarometern. I tre av fyra frågor hamnar de mellan kategorierna "tar helt avstånd" och "tar delvis avstånd". Värdena på mångfaldsbarometers svar på motsvarande frågor ligger istället mellan 1,33 och 2,03, således hamnar de mellan påståendena "tar delvis avstånd" och "varken instämmer eller tar avstånd". Högst värde når både våra respondenter och mångfaldsbarometern på påståendet "det finns grupper av invandrare som inte klaras av att integreras i vår kultur". här når 2009 års mångfaldsbarometer 2,82 och våra respondenter 2,24.

#### 4.2.7 Negativa attityder till mångfalden, sammanfattningsjämförelse



**Diagram 8** visar en sammanfattning av de negativa attityderna där 4 betyder instämmer helt och 0 "tar helt avstånd". Våra respondenter tar i större utsträckning avstånd till de negativa påståendena än mångfaldsbarometern i alla de fyra kategorierna. Lägsta värdet i båda de två undersökningarna rör "negativa attityder i förhållande till arbetet", 0,44 av våra respondenter respektive 1,28 i 2009 års mångfaldsbarometer. Det högsta värdet hittar vi i båda undersökningarna rörande "negativa attityder i förhållande till religionen", 1,48 av våra respondenter respektive 2,30 i 2009 års mångfaldsbarometer. Vår, respektive mångfaldsbarometerns, värden följer varandra. Där mångfaldsbarometerns värde är högre i förhållande till de andra staplarna är även vår undersökning högre och vice versa. Dock avviker det marginellt rörande "negativa attityder i förhållande till bostad" och "negativa attityder i förhållande till kultur", där mångfaldsbarometerns svar är något mer instämmande rörande bostäder jämfört med kultur medan våra respondenter är något mer instämmande till kultur jämfört med bostäder.



## 5 Analys och resultat

Sammanfattningsvis kan man säga att vår undersökning har resultat som i stort följer samma mönster som i mångfaldsbarometern i förhållandet mellan frågorna. I de frågor där mångfaldsbarometern visar sitt starkaste missnöje visar även vår undersökning på sitt starkaste missnöje och detsamma gäller positiva frågeattityder. Undantaget som bekräftar regeln i svaren är attitydområdet globala positiva attityder. Här visar vår svarsgrupp en något mindre positiv inställning i jämförelse med mångfaldsbarometerns resultat (diagram 2). Skillnaderna är dock mycket mindre än inom de andra områdena, och både mångfaldsbarometern och vår undersökning visar på en starkt positiv attityd inom området. Detta är dock fortfarande ett noterbart faktum då det frångår ett i övrigt starkt mönster. Lewis menar i frågan om kvotering i hans studie, att tjänstemännens mindre positiva attityd kan härledas till att de oftast besitter en starkare positiv inställning till personlig frihet (1990:222). Detta kan dock inte på samma sätt förklara den avvikande trenden i vår studie då svarens förhållande till varandra i så fall borde blivit det omvända. Svaren i vår undersökning visar en stark korrelation mot originalundersökningen och mönster och förhållanden mellan olika områden går igenom i båda undersökningarna. Våra respondenter visar dock överlag på en betydligt mer positiv bild av inställningen i mångfaldsfrågor än vad Mella och Palms mångfaldsbarometer gör. Vi skall nedan redogöra för de anledningar som vi tror kan ligga till grund för de stora skillnaderna i positiv och negativ attityd.

### 5.1 Urvalet

Det första som är viktigt att behandla i en analys av vår undersökning är att mer grundläggande undersöka vilka som utgör vår svarsgrupp. Det är en enkel utväg att se undersökningens svar som ett tecken på att tjänstemän är mer positiva till mångfald. Vi kan dock inte, utifrån våra resultat dra några slutsatser om huruvida själva yrkesrollen, tjänsteman inom kommunal sektor i Göteborg, påverkar inställningen till mångfald. Däremot kan vi genom att undersöka gemensamma nämnare ur vår undersökning och mångfaldsbarometerns resultat finna paralleller mellan de olika svarande vilket kan ge tecken på varför svaren skiljer sig åt. Svarsgruppen vi erhåller blir en mycket homogen grupp då vår undersökning riktar sig

till endast en arbetsgivare, Göteborgs stad, och ett geografiskt område, Göteborg. Undersökningsurvalet får därför även en naturlig avgränsning i form av ålder då endast arbetsför ålder blir inkluderade. Även faktumet att vår undersökning riktar sig mot svarande som alla innehar en anställning i någon form är relevant. Det går inte att utesluta att en differens i inställning i jämförelse med Mella och Palms mångfaldsbarometer, som inriktar sig mot alla arbetsområden och även icke anställda, alla åldrar, och hela Sverige, kan vara till stor del beroende på dessa, och liknande, faktum. Vi går nedan igenom de skillnader i svarsgruppen som vi tror mest påverkar attitydskillnaderna åt ett positivt håll.

### **5.1.1 Anställd kontra arbetssökande**

Undersökningens svarande innehar alla en anställning vid undersökningstillfället. Debatten rörande invandring har till viss del handlat om att arbetslösheten blir större med större invandring. Detta kan i sin tur i förlängningen leda till att arbetssökande blir mer negativt inställda till mångfald. Även Mella och Palm ser de växande svårigheterna på arbetsmarknaden som en möjlig anledning till minskningen i acceptans i attityder rörande arbetet mellan 2008 och 2009 års mångfaldsbarometer (Mella, Palm, 2009:21).

### **5.1.2 Åldersintervall**

Mella och Palm delar i mångfaldsbarometern in respondenterna i tre ålderskategorier (s 11, 2009), Äldre, med en ålder mellan 66-76, medelålder, mellan 31-65 och slutligen yngre 18-30. Av dessa kategorier är det kategorin äldre som är absolut mest negativt inställd till mångfald, vilken utgör nästan 20 procent av mångfaldsbarometerns svarande (s 7, 2009). I vår undersökning ingår, av anledning att vårt urval är anställda av Göteborgs stad, inga av den äldre ålderskategorin då dessa gått i pension och därför inte kan ingå i vår svarsgrupp. Vi förbigår därav helt en kategori som med största sannolikhet hade gjort vår undersökning mindre positiv generellt.

### 5.1.3 Kvinnor kontra män

I Mella och Palms mångfaldsbarometer finns en överrepresentation av kvinnor vid en närmre granskning av urvalet, 52,7 procent kvinnor mot 47,3 procent män (2009:7). I vår undersökning är dock skillnaderna mellan könen betydligt större, 80,2 procent kvinnor mot 19,8 procent män. Mella och Palms undersökning visar på stora övergripande attitydskillnader mellan könen där kvinnor överlag är de med mest positiv attityd till mångfald (2009:16). Det är naturligtvis intressant att ställa frågan varför det är en så stark överrepresentation av kvinnor i urvalet. Av vårt resultat att utdöma är en mycket stor del arbetande inom social omsorg, ett yrkesområde som är starkt kvinnodominerat, i vissa områden av verksamheten så mycket som 89 procent (Socialstyrelsen, 2004:32f). Detta kan ha medfört att det också återspeglats genom en överrepresentation av kvinnor i vår svarsgrupp.

### 5.1.4 Högutbildad kontra lågutbildad

Mångfaldsbarometern (Mella, Palm 2009:16) delar in respondenterna i tre kategorier utifrån utbildning, grundutbildning, gymnasieutbildning och högskoleutbildning. De redovisar ett medelvärde baserat på "globala attityder till mångfalden" där ett positivt medeltal betyder positiv attityd till mångfald och ett negativt medeltal betyder negativ attityd till mångfald. Av dessa tre kategorier visar respondenter med högskoleutbildning upp positivast attityd till mångfald, 4,22 som högsta notering 2005 och 3,69 som lägsta 2006. 2009 var värdet 4,18. Respondenter med gymnasieutbildning visar lägre men positiva resultat, 1,96 som högsta 2005 och 1,28 2009 som lägsta värde. Slutligen visar de respondenter med endast grundutbildning upp den mest negativa attityden till mångfald. De har under år undersökningen genomförts tre gånger visat upp ett negativt medeltal, 2006, 2007 och 2009. Det högsta positiva värdet som redovisas är 0,41, 2008 och det högsta negativa värdet -0,34, 2009. Mella och Palm menar att "*Skillnaderna mellan utbildningarna är statistiskt signifikanta för alla år*"(2009:16), således korrelerar utbildningsnivå och inställning till mångfald.

I vår undersökning har 85,5 % studerat vid högskola och varav 73,5 % har examen vilket de övriga 12 saknar. I mångfaldsbarometern (Mella, Palm 2009:7) är motsvarande siffra 37,8 % och i Sverige 36 %. Således är respondenterna i vår undersökning i betydligt större grad högutbildade vilket följaktligen kan resultera i att de ställer sig mer positiva till mångfald.

### 5.1.5 Samma stad och arbetsgivare

Våra respondenter är alla anställda i Göteborg och av Göteborgs stad. Det går inte att bortse ifrån möjligheten att den geografiska koncentrationen och den eventuella förekomsten av en kultur med en mer positiv inställning till mångfald inom arbetsplatsen Göteborgs stad kan göra att våra svar skiljer sig från mångfaldsbarometerns. Mångfaldsbarometerns resultat visar på korrelation mellan bostadsområde (Mella, Palm 2009:16) och attityd till mångfald. Invånare i storstäder visar på en mer positiv attityd än de som bor i glesbygden eller i mindre tätorter. Detta ger oss samma problem att generalisera som endast en arbetsgivare, då vår undersökning endast riktar sig till en storstad

## 5.3 Slutsatser

Då man studerar de svar som inhämtats i vår studie kan man se att vi, likt Lewis studie även visade, kommer fram till slutsatsen att offentligt anställda, i vårt fall av Göteborgs stad, generellt sett är mer positiva till mångfald än befolkningen i stort. I områden så som arbete, religion, kultur och bostad uppvisar anställda av Göteborgs stad en märkbart positivare attityd. I åsikter rörande globala positiva attityder visar både Sveriges befolkning i stort och vår svarsgrupp i hög grad positiva värden. Vi kan dock inte generalisera utifrån våra resultat då vi även finner flera gemensamma nämnare som skulle kunna ligga till grund för deras avvikande åsikter i undersökningen. Vårt urval visar sig även vara högre utbildat och mer könshomogent än mångfaldsbarometerns. Detta ger för handen att de, eventuella, specifika attityder och åsikter som följer med dessa egenskaper, även i andra åsiktsområden än just mångfald, kan påverka deras yrkesutövning i stort.

I hur stor utsträckning detta verkligen påverkar deras yrkesutövande kan vi inte uttala oss om. Det går dock inte att bortse från faktumet att mycket forskning menar att makten som en tjänsteman besitter är betydande, vilket även rimligtvis borde innebära att de åsikter dessa "maktinnehavare" besitter även spelar en stor roll i vårt samhälle. Detta borde i förlängningen påverka den representativa demokratin.

## 5.4 Vidare forskning inom området

Det finns flera möjligheter att utveckla och gå vidare med vår undersökning. Likt mångfaldsbarometern vore det intressant att jämföra över tid. Detta dels för att säkerställa resultatet, dels för att se förändringar och trender. Vidare forskning skulle kunna försöka förklara varför våra respondenter i så stor utsträckning ställer sig så positiva till mångfald i jämförelse med Sveriges befolkning i stort. Utbildning, kön och levnadsort är områden som vi funnit skulle kunna vara intressant att kartlägga i en högre utsträckning när man gör liknande jämförelser. Det vore dock intressant att utröna huruvida tjänstemannarollen i sig påverkar inställningen till mångfald och på vilket sätt. En liknande undersökning med tjänstemän inom den privata sektorn kan vara ett sätt att påvisa detta och en intressant jämförelse.

Jämförelser med andra specifika grupper kan också vara intressant. Då mångfaldsbarometern menar att boende på glesbygden och i mindre städer visar en mindre positiv attityd till mångfald menar vi att det även vore av intresse att jämföra tjänstemän i andra mindre städer.

## Referenslista:

Andersson, Roger, Bråmås, Åsa & Hogdal, Jon (2010). *Fattiga och rika - segregerad stad: flyttningar och segregationens dynamik i Göteborg 1990-2006*. Göteborg: Göteborgs stad

Ehn, Peter (1998). *Maktens administratörer: ledande svenska statstjänstemäns och politikers syn på tjänstemannarollen i ett förändringsperspektiv*. Diss. Stockholm : Univ.

Esaiasson, Peter (2007). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 3, [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts juridik

Gregow, Torkel (red.) (2010). *Sveriges rikes lag: gillad och antagen på riksdagen år 1734, stadfäst av Konungen den 23 januari 1736. Med tillägg innehållande författningar som utkommit från trycket fram till början av januari 2010*. 131. uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB

Hjerm, Mikael & Peterson, Abby (red.) (2007). *Etnicitet: perspektiv på samhället*. Malmö: Gleerups utbildning

Högberg, Örjan (2007). *Maktlösa makthavare: en studie om kommunalt chefskap*. Diss. Linköping: Linköpings universitet, 2007

Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan (1998). *Hur moderna organisationer fungerar: introduktion i organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur

Lewis, G.B. (1990). *In search of the Machiavellian milquetoast: Comparing attitudes of bureaucrats and ordinary people*. Public Administration review 50:220-227

Länsdemokratiutredningen 1968:47 (1968). *Förvaltning och folkstyre: betänkande*. Stockholm:

Mella, Orlando & Palm, Irving (2009). *Mångfaldsbarometern 2009*. Uppsala: Uppsala Universitet, Sociologiska Institutionen

Montin, Stig (2002). *Moderna kommuner*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi

Norell, P O (1989). *De kommunala administratörerna*. Lund: Studentlitteratur.

Siverbo, Sven & Andersson-Felé, Lena (red.) (2007). *Demokratisk och effektiv styrning: en antologi om forskning i offentlig förvaltning*. 1. uppl. Stockholm: Studentlitteratur

Socialstyrelsen (2004). *Jämställd socialtjänst? – könsperspektiv på socialtjänsten*. Stockholm: socialstyrelsen

*Svenska akademins ordlista över svenska språket*. 13. uppl. (2006). Stockholm: Svenska akademien

Westin, Charles (red.) (2001). *Mångfald som vision och praktik: utvärdering av sex företag och organisationer*. Norrköping: Integrationsverket

Åström, Kenneth, Engström, Christer & Marklund, Kari (red.) (1994). *Nationalencyklopedin: ett uppslagsverk på vetenskaplig grund utarbetat på initiativ av Statens kulturråd. Bd 13, [Malay-Mönj]*. Höganäs: Bra böcker

Internet 1:

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1475-6765.2005.00233.x/full>

Rydgren, Jens (2005). *Is extreme right-wing populism contagious?: explaining the emergence of a new party family*. Stockholm: Univ., Sociologiska institutionen

Anders Gunnarsson

Internet 2:

[http://www.goteborg.se/wps/portal/!ut/p/c0/04\\_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3gjU-9AJyMvYwMDSycXA6MQFxNDPwtTIyNzY\\_2CbEdFAK-O\\_Xo!/](http://www.goteborg.se/wps/portal/!ut/p/c0/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3gjU-9AJyMvYwMDSycXA6MQFxNDPwtTIyNzY_2CbEdFAK-O_Xo!/)

(090519)

Internet 3:

[http://www.goteborg.se/wps/portal/!ut/p/c0/04\\_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3gjU-9AJyMvYwMDSycXA6MQFxNDPwtTIyNTU\\_2CbEdFAJt8Ozs!/](http://www.goteborg.se/wps/portal/!ut/p/c0/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3gjU-9AJyMvYwMDSycXA6MQFxNDPwtTIyNTU_2CbEdFAJt8Ozs!/)

(090519)

Internet 3:

[http://www.riksdagen.se/templates/R\\_Page\\_\\_\\_\\_\\_1599.aspx](http://www.riksdagen.se/templates/R_Page_____1599.aspx)

(090519)